

HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR PERSEKITARAN
TERHADAP KEMAHIRAN TEKNIKAL DI INSTITUSI GERMAN MALAYSIA

AIRA SHAZWANI BINTI MD ROSLAN

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

FEBRUARI 2019

Kepada suami tercinta Muhammad Mujahid bin Rosli,
Terima kasih di atas doa, pengorbanan dan restumu.

Untuk abah, mama serta keluarga tercinta,
Tiada terbalas budi dan jasa pengorbanan yang dicurahkan selama ini.
Hanya Allah yang dapat membalasnya.

Tidak lupa juga kepada penyelia projek,
Terima kasih tidak terhingga di atas ilmu yang dicurahkan serta tahan melayan
krenah anak didiknya.

Kepada rakan-rakan seperjuangan yang sentiasa memberikan semangat,
Terima kasih kerana sudi membantu dan memberi tunjuk ajar.

Semoga diberkati Allah S.W.T dan berbahagia selalu.



PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani. Selawat dan salam ke atas Junjungan Besar Nabi Muhammad S.A.W. Di kesempatan ini, setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia projek kajian ini Dr. Noorazman Abdul Samad di atas segala tunjuk ajar dan bimbingan yang berterusan dan tidak berbelah bahagi. Tanpa bimbingan yang diberikan, tidak mungkin kajian ini akan berjaya dihasilkan. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga ditujukan kepada pensyarah-pensyarah dan juga kepada semua pihak yang terlibat secara langsung yang turut memberi panduan, pandangan serta tunjuk ajar dalam usaha menyiapkan dan merealisasikan kajian ini, Segala tunjuk ajar dan jasa kalian amat berharga. Kepada suami tercinta Muhammad Mujahid bin Rosli dan kaum keluarga terutama abah Md Roslan Zulkifly dan mama Rahila Mohd Junid serta adik-adik yang disayangi Alia Ineza Md Roslan, Amir Haziq Md Roslan dan Azim Haikal Md Roslan terima kasih di atas segala pengorbanan dan pengertian yang diberikan serta dorongan yang menguatkan semangat untuk terus berusaha tanpa putus asa. Akhir sekali ribuan terima kasih buat rakan-rakan di atas pandangan, pendapat, dorongan, tunjuk ajar, nasihat serta sokongan moral yang telah diberikan sepanjang usaha saya untuk menyiapkan laporan projek sarjana ini.

Semoga laporan projek sarjana ini dapat memberi sumbangan dan manfaat kepada semua.

InsyaAllah. Sekian.

ABSTRACT

Skilled manpower become a necessity in leading social change and economic situation that constantly changing by making training as a basic need to increase effectiveness to the program that involve in learning transfer. Skilled manpower become a necessity in leading social change and economic situation that constantly changing by making training as a basic need to increase effectiveness to the program that involve in learning transfer. This study aims to identify the level of knowledge transfer from individual factor and environmental factors as well as to identify the relationship between the two factors to the technical skills among students. The study involved 170 respondents, consisting of the diploma students of Tool & Die Technology, Mold Technology, Product Design & Manufacturing, and CNC Precision Technology Engineering Technology at the Department of Manufacturing Technology, German Institute of Malaysia (GMI). The design of this study was a survey by questionnaire as a research instrument and data analyzed descriptively and inferred by Statistical Packages for Social Sciences for Windows Version 22.0 (SPSS). The results of the study reported in the form of mean, standard deviation, percentage and Correlation Coefficient of Pearson Correlation Coefficient. The findings show that the level of transfer of training from all three aspects is at a high level that is an individual factor (mean score 4.09), environmental factor aspect (mean score 4.06) and technical skills aspect (mean score 4.17). For the analysis of findings, the correlation coefficient of Pearson Correlation Coefficient shows that individual factor correlation with technical skills is moderate in terms of method (0.602), procedure (0.594) and technique (0.615). While the relationship between environmental factors and technical skills has a moderate positive relationship in terms of method (0.647), procedure (0.557) and technique (0.541). Overall, the results of this study provide an overview of individual factor relationships and environmental factors that influence the transfer of training to technical skills among students.

ABSTRAK

Tenaga kerja mahir menjadi satu keperluan dalam mendepani perubahan sosial dan keadaan ekonomi yang sentiasa berubah mengikut keperluan industri. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap pemindahan pengetahuan dari aspek faktor individu dan faktor persekitaran di samping mengenal pasti perhubungan antara kedua faktor tersebut terhadap kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar. Kajian ini melibatkan 170 orang responden iaitu terdiri daripada pelajar diploma kursus *Tool & Die Technology, Mould Technology, Product Design & Manufacturing, dan Engineering Technology CNC Precision Technology* di Jabatan Teknologi Pengeluaran, Institusi German Malaysia (GMI). Reka bentuk kajian ini adalah berbentuk tinjauan yang menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian dan data dianalisis secara deskriptif dan inferensi melalui perisian *Statistical Packages for Social Sciences for Windows Version 22.0 (SPSS)*. Hasil dapatan kajian dilaporkan dalam bentuk min, sisihan piawaian, peratusan dan Ujian Pekali Korelasi "*Pearson Correlation Coefficient*". Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap pemindahan pengetahuan bagi ketiga-tiga aspek berada pada tahap tinggi iaitu aspek faktor individu (skor min 4.09), aspek faktor persekitaran (skor min 4.06) dan aspek Kemahiran Teknikal (skor min 4.17). Bagi analisis dapatan kajian Ujian Pekali Korelasi "*Pearson Correlation Coefficient*" menunjukkan bahawa hubungan faktor individu dengan kemahiran teknikal adalah sederhana dari segi kaedah (0.602), prosedur (0.594) dan teknik (0.615). Manakala analisis hubungan faktor persekitaran dengan kemahiran teknikal pula mempunyai hubungan positif yang sederhana dari segi kaedah (0.647), prosedur (0.557) dan teknik (0.541). Secara keseluruhannya, hasil kajian ini memberi gambaran mengenai hubungan faktor individu dan faktor persekitaran terhadap kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar.

KANDUNGAN

TAJUK	i
PERAKUAN	ii
DEDIKASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii
SENARAI LAMPIRAN	xiv
BAB 1	
Pengenalan	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Masalah	3
1.3 Pernyataan Masalah	6
1.4 Tujuan Kajian	7
1.5 Objektif Kajian	7
1.6 Persoalan Kajian	8
1.7 Hipotesis Kajian	8
1.8 Skop Kajian	9
1.9 Batasan Kajian	9
1.10 Kepentingan Kajian	9
1.10.1 Institusi German Malaysia (GMI)	10
1.10.2 Pelajar	10
1.10.3 Pensyarah	10
1.11 Kerangka Konsep Kajian	11
1.12 Definisi Operasi	12

1.12.1	Faktor Individu	12
1.12.2	Faktor Persekitaran	13
1.12.3	Pemindahan Latihan	13
1.12.4	Kemahiran Teknikal	13
1.13	Rumusan	14
BAB 2	KAJIAN LITERATUR	
2.1	Pengenalan	15
2.2	Isu Kebolehbekerjaan	15
2.3	Dimensi Latihan	18
2.4	Pemindahan Latihan	19
2.5	Analisis Keperluan Latihan	20
2.6	Konsep Pemindahan Latihan	21
2.7	Masalah Pemindahan Latihan	23
2.8	Teori-teori Pemindahan Latihan	24
2.9	Model Pemindahan Latihan	25
2.9.1	Model Baldwin dan Ford	25
2.9.2	Model Hasil Pembelajaran dan Pemindahan Goldstein dan Ford (2002)	27
2.9.3	Model Pemindahan Latihan Holton (1996)	29
2.9.4	Model Elangovan (1999)	30
2.10	Faktor Pemindahan Latihan	32
2.10.1	Faktor Individu	34
2.10.2	Faktor Persekitaran	35
2.11	Kemahiran Teknikal	36
2.11.1	Elemen-Elemen Kemahiran Teknikal	38
2.11.1.1	Kaedah	38
2.11.1.2	Prosedur	39
2.11.1.3	Teknik	40
2.12	Pendidikan Berasaskan Kompetensi	39
2.13	Penilaian Kemahiran Teknikal Berdasarkan Penggunaan Model Kompetensi	41
2.14	Institusi German Malaysia (GMI)	42

2.15	Kajian-Kajian Lepas	43
2.15.1	Kajian Lepas Luar Negara	43
2.15.2	Kajian Lepas Dalam Negara	45
2.7	Rumusan	48

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	49
3.2	Reka Bentuk Kajian	49
3.3	Kerangka Operasi Kajian	50
3.4	Lokasi Kajian	52
3.5	Populasi dan Pensampelan Kajian	52
3.6	Instrumen Kajian	53
3.6.1	Borang Soal Selidik	54
3.6.2	Kesahan	55
3.6.3	Kebolehpercayaan	55
3.7	Prosedur Pengumpulan Data	58
3.8	Kaedah Analisis Data	58
3.8.1	Analisis Deskriptif	59
3.8.2	Ujian Normaliti	59
3.8.3	Analisis Inferensi	60
3.9	Rumusan	61

BAB 4 ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	62
4.2	Analisis Pulangan Soal Selidik	63
4.3	Analisis Demografi Responden	63
4.3.1	Analisis Responden Mengikut Jantina	64
4.3.2	Analisis Responden Mengikut Pengkhurusan	65
4.3.3	Analisis Responden Mengikut Semester	66
4.3.4	Analisis Responden Mengikut CGPA	66
4.4	Analisis Persoalan Kajian Pertama	67
4.5	Analisis Persoalan Kajian Kedua	69
4.6	Analisis Persoalan Kajian Ketiga	71
4.7	Analisis Skor Min Keseluruhan	73

4.8	Analisis Persoalan Kajian Keempat	74
4.9	Analisis Persoalan Kajian Kelima	76
4.10	Rumusan	77
BAB 5	PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	
5.1	Pengenalan	79
5.2	Perbincangan	79
5.2.1	Tahap pemindahan pengetahuan dari aspek faktor Individu	80
5.2.2	Tahap pemindahan pengetahuan dari aspek faktor persekitaran	81
5.2.3	Tahap pemindahan pengetahuan dari aspek kemahiran teknikal	82
5.2.4	Perhubungan di antara faktor individu terhadap kemahiran teknikal	83
5.2.5	Perhubungan di antara faktor persekitaran terhadap kemahiran teknikal	84
5.3	Kesimpulan	86
5.4	Cadangan	87
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	88
5.6	Penutup	89
RUJUKAN		90
LAMPIRAN		
	LAMPIRAN A	99
	LAMPIRAN B	100
	LAMPIRAN C	108
	LAMPIRAN D	115
	LAMPIRAN E	116
	LAMPIRAN F	118
	LAMPIRAN G	128

SENARAI JADUAL

2.1	Kemahiran Teknikal	37
3.1	Jadual Pensampelan di GMI	53
3.2	Pemarkahan Item-Item Skala Likert	54
3.3	Borang Soal Selidik Yang Digunakan Dalam Kajian	54
3.4	Tahap Kebolehpercayaan Skor <i>Alpha-Cronbach</i>	56
3.5	Skor <i>Alpha Cronbach</i>	57
3.6	Nilai Kebolehpercayaan Instrumen	57
3.7	Interpretasi Tahap Skor Min	59
3.8	Nilai dan Tahap Perhubungan Korelasi	61
4.1	Analisis Pulangan Soal Selidik	63
4.2	Analisis Keseluruhan Demografi Responden	64
4.3	Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	65
4.4	Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Pengkhususan	65
4.5	Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Semester	66
4.6	Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut CGPA	67
4.7	Faktor Individu	68
4.8	Faktor Persekitaran	70
4.9	Kemahiran Teknikal	72
4.10	Analisis Skor Min Keseluruhan	74
4.11	Nilai <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> bagi setiap Aspek	74
4.12	Hasil Korelasi Pearson Di Antara Faktor Individu dengan Kemahiran Teknikal dari Aspek Kaedah	75
4.13	Hasil Korelasi Pearson Di Antara Faktor Individu dengan Kemahiran Teknikal dari Aspek Prosedur	75
4.14	Hasil Korelasi Pearson Di Antara Faktor Individu dengan Kemahiran Teknikal dari Aspek Teknik	76

4.15	Hasil Korelasi Pearson Di Antara Faktor Persekitaran dengan Kemahiran Teknikal dari Aspek Kaedah	77
4.16	Hasil Korelasi Pearson Di Antara Faktor Persekitaran dengan Kemahiran Teknikal dari Aspek Prosedur	77



SENARAI RAJAH

1.1	Kerangka Konsep Kajian	12
2.1	Model Pemindahan Latihan Baldwin dan Ford	26
2.2	Model Pemindahan Goldstein dan Ford	28
2.3	Model Proses Pemindahan Latihan Holton	29
2.4	Model Proses Pemindahan Latihan A.R Elangovan(1999)	31
2.5	Model Prestasi Kerja yang Efektif	41
3.1	Kerangka Operasi Kajian	51



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI SINGKATAN

DCPT	-	<i>Diploma Tool & Die Technology</i>
DMOT	-	<i>Diploma Mould Technology</i>
DPDM	-	<i>Diploma Product Design & Manufacturing</i>
DTDT	-	<i>Diploma Engineering Technology CNC Precision Technology</i>
GMI	-	<i>German Malaysia Institute</i>
PT	-	<i>Production Technology</i>
SPSS	-	<i>Statistical Package For Social Science</i>
TTO	-	<i>Technical Training Officer</i>



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI LAMPIRAN

- A Surat Kebenaran
- B Pengesahan Pakar
- C Borang Soal Selidik
- D Analisis Kebolehpercayaan Kajian Rintis
- E Analisis Kebolehpercayaan Kajian Sebenar
- F Analisis Data
- G Jadual Krejcie dan Morgan



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Pada tahun 2010, kerajaan telah melancarkan Pelan Transformasi Ekonomi Negara (ETP) untuk merancakkan lagi pertumbuhan ekonomi negara ke arah mencapai negara maju. Selaras dengan itu, Malaysia terus mencuba secara aktif bagi menarik pelaburan luar ke dalam negara ini bagi mencapai status negara maju menjelang tahun 2020 (Jailani, 2007). Maka, Malaysia sentiasa giat melakukan pelbagai usaha dan mencari alternatif bagi mempertingkatkan mutu dan kualiti sumber tenaga manusianya sendiri (Esa et al., 2012). Perkara ini dapat dilihat melalui terminologi tempatan yang sering digunakan iaitu modal insan (*human capital*) dalam segenap rancangan dan polisi yang telah diusahakan dengan penuh iltizam oleh pihak berwajib (Jabatan Perdana Menteri, 2010). Sejurus dengan itu, perubahan yang ketara dalam bidang teknologi dan kemajuan yang pesat dalam bidang perindustrian telah meningkatkan permintaan baru tenaga kerja mahir, iaitu berpengetahuan atau “K-workers” (Shayamal, 2008). Maka, permintaan terhadap tenaga kerja yang fleksibel, berkemahiran teknikal dan memiliki kemahiran keboleherjaan yang tinggi seperti mempunyai pemikiran kreatif, kemahiran menyelesaikan masalah dan mempunyai kemahiran analitikal terhadap perkembangan dunia telah menjadi pilihan utama majikan untuk menampung pekerja baharu (Mohd Salleh dan Mohd Zaki, 2006).

Hal demikian, kajian ini memfokuskan kepada tenaga kerja yang harus mempunyai kemahiran keboleherjaan bagi mendepani perubahan sosial dan keadaan ekonomi yang sentiasa berubah (Clark, 2011). Namun begitu, kebanyakan tenaga

pekerja iaitu sebanyak 70% daripada 12 juta pekerja di negara ini masih tergolong dalam pekerja yang tidak mahir (Utusan Malaysia, 2013). Data ini secara jelas menunjukkan keperluan tenaga mahir berada pada tahap kritikal dan perlu menggantikan atau menampung kekurangan bilangan pekerja mahir dalam kalangan belia tempatan dengan segera. Oleh yang demikian, latihan yang mencukupi telah menjadi satu keperluan asas dan alat penting untuk meningkatkan keberkesanan sesuatu program yang dijalankan oleh institusi. Jadi, keperluan terhadap latihan sangat perlu untuk membangunkan sesuatu institusi mahupun organisasi.

Maka, kajian ini tertumpu kepada pemindahan latihan dalam kalangan bakal pekerja kerana ia sangat mempengaruhi peningkatan produktiviti dan peningkatan kepuasan dalam melakukan sesuatu pekerjaan serta meningkatkan keberkesanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Keadaan ini merujuk kepada pengetahuan, kemahiran dan keperluan yang diperlukan dalam meningkatkan keberkesanan terhadap kerja yang dilakukan. Menurut Scobby (2001), latihan yang mencukupi sangat penting dalam menghasilkan pelajar yang berkemahiran tinggi selepas mereka menamatkan pengajian di institusi latihan yang dipilih. Kenyataan ini turut disokong oleh Cheng dan Ho (2001) yang mengatakan apabila seseorang pelatih mampu mempraktikkan kembali apa yang telah dipelajari sudah tentu akan mewujudkan keadaan menang-menang kepada pihak yang menganjurkan latihan dan pihak yang menerima latihan.

Walaupun begitu, sehingga ke hari ini pelatih masih lagi tidak mampu mempraktikkan kembali apa yang telah dipelajari sepenuhnya. Maka, ini bermakna program yang dibangunkan dan disusun untuk pelatih adalah kurang berkesan serta tidak mencapai objektif yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa faktor yang menghindari seseorang pelatih untuk sukar mengaplikasikan kembali kemahiran dan pengetahuan yang baru diterima. Menurut Tasse dan Hrimech (2003), sesebuah proses pemindahan latihan dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor persekitaran yang akan memudahkan atau menghalang ia dari berlaku. Aspek yang ada pada diri setiap individu amat penting dalam pemindahan latihan untuk memastikan penyampaian ilmu yang disampaikan dapat diterapkan dan diaplikasikan. Walaubagaimanapun, masih terdapat lagi individu yang gagal mempraktikkan sifat yang diketengahkan ini dalam menjalani proses kerja yang dilakukan. Oleh sebab itu, latihan yang dilaksanakan perlu dirancang dan disusun dengan baik supaya wujud keberkesanan apabila latihan yang diterima dapat diaplikasikan kembali. Tambahan pula, tindakan

susulan harus diadakan untuk memastikan bahawa pembelajaran telah berlaku. Namun begitu, masih terdapat pihak yang tidak mengambil tindakan susulan selepas proses latihan dilakukan. Situasi ini boleh menyebabkan kurangnya keprihatinan tentang kesan latihan.

Pada masa yang sama, kekurangan pekerja yang berkemahiran tinggi dalam mengendalikan operasi di industri menjadi masalah utama dalam bidang perindustrian. Menurut Ramle (2008) latihan kemahiran harus diberikan untuk menghasilkan pekerja yang mempunyai kemampuan menggunakan teknologi dan bahan baru secara optimum serta menggunakan daya cipta dan inovasi secara berkesan. Bagi tujuan ini, adalah perlu bagi sebuah negara membangunkan tenaga kerja yang bukan sahaja mempunyai kelayakan akademik dan teknikal yang tinggi tetapi memperolehi kepelbagaian kemahiran dan pengetahuan menggunakan ICT. Menurut Yahya Buntat (2005) berdasarkan *Conference Board of Canada* (2003), terdapat tiga elemen kemahiran kebolehkeraan yang diperlukan oleh majikan ialah kemahiran pengetahuan, kemahiran teknikal dan kemahiran kemanusiaan. Manakala menurut Rahim et al (2007), terdapat empat komponen asas bagi k-pekerja yang holistik iaitu kemahiran teknikal, pengetahuan dan kemanusiaan serta nilai sosial. Ketiga-tiga kemahiran ini dan nilai sosial perlu ada bersama-sama dalam latihan sebelum pelatih layak menjadi k-pekerja.

1.2 Latar Belakang Masalah

Menurut Tasse dan Hrimech (2002), banyak faktor mempengaruhi pemindahan latihan termasuklah faktor pelatih (faktor individu) atau persekitaran (faktor persekitaran). Cyril (2009) pula mengkategorikan faktor-faktor berkaitan persekitaran kepada dua subkategori iaitu persekitaran kerja atau persekitaran organisasi yang terlibat (Cyril, 2009). Faktor persekitaran merujuk kepada keadaan di sekeliling yang melibatkan tempat kerja di mana proses pemindahan latihan akan berlaku. Manakala bagi faktor berkaitan organisasi pula adalah satu sistem ganjaran seperti satu cara pengukuhan positif atau budaya organisasi dan suasana. Contoh isu yang berkaitan dengan aspek persekitaran yang mempengaruhi sesebuah pemindahan latihan ialah kurang sokongan daripada rakan di sekeliling yang akan mengurangkan lagi

kemungkinan pengaplikasian pengetahuan baru. Selain itu, keperluan pekerjaan, masa bagi peluang, norma-norma dan desakan golongan, persamaan konteks, sokongan penyeliaan dan gangguan daripada kerja merupakan antara faktor lain yang mempengaruhi persekitaran kerja.

Bagi memastikan wujudnya pemindahan latihan yang berkesan, pihak institusi dan organisasi perlu mengenal pasti faktor yang mempengaruhi kepada berlakunya pemindahan tersebut. Ciri-ciri pelatih seperti personaliti, keupayaan pelatih dikenal pasti sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan manakala persekitaran merujuk kepada suasana di mana seseorang pelatih itu menjalani latihan (Donovan, Hannigan & Crowe, 2001). Selain itu, persekitaran yang dihadapi selepas latihan juga mempengaruhi pelajar sama ada bermotivasi untuk menghadiri latihan atau berkaitan pengajian baru ke tempat kerja. Antara beberapa halangan yang sering berlaku dalam persekitaran selepas latihan termasuk persekitaran pembelajaran berterusan yang lemah, kekurangan susulan, galakan dan maklum balas, susulan masa dan situasi yang terhalang (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010).

Secara amnya, pemindahan latihan merupakan isu utama dalam memastikan sesuatu program latihan yang dijalankan berjaya. Pemindahan latihan merupakan satu kunci utama dalam teori pembelajaran dewasa kerana pembelajaran dan latihan kebanyakannya adalah berhasrat untuk memindahkan pengetahuan. Kebiasaannya konteks pembelajaran adalah berbeza-beza daripada konteks terakhir pengaplikasian pembelajaran. Oleh yang demikian, matlamat akhir pembelajaran dan latihan tidak dicapai kecuali pemindahan berlaku (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010). Oleh sebab itu, pemindahan maklumat harus diutamakan semasa latihan kemahiran diberikan untuk para pekerja barulah objektif untuk melahirkan pekerja mahir akan tercapai.

Sehubungan dengan itu, tempoh latihan amali semasa di IPTA iaitu selama 12 minggu adalah tidak mencukupi untuk menimba pengalaman dan pengetahuan seperti pernyataan daripada Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa (2010). Terdapat juga rungutan pelajar yang mengikuti latihan amali menyatakan bahawa mereka ditempatkan di bahagian yang mempunyai kekosongan dan bukannya tempat pengkhususan yang telah mereka ambil. Tambahan pula setiap universiti/institusi pendidikan mempunyai kurikulum atau sukatan yang berbeza dan ini menyukarkan pihak syarikat untuk mengatur satu latihan khusus kepada pelajar (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010). Bagaimanapun, persoalan yang timbul ialah,

adakah program latihan yang diterima oleh pelajar jabatan teknologi pengeluaran dapat dipindahkan kepada pelajar semasa sesi pengajaran dan pembelajaran yang meliputi aspek teori dan teknikal dan seterusnya dapat diamalkan dan diaplikasikan kembali semasa pelajar menjalani latihan industri. Di samping itu juga, adakah ia mampu membenarkan berlakunya pemindahan latihan kepada keadaan yang sebenar (latihan industri) dan seterusnya mengaplikasikan kembali pembelajaran yang dipelajari semasa di Universiti atau Institusi.

Oleh itu, institusi pendidikan awam mahupun swasta memainkan peranan penting dalam mengetengahkan program yang memenuhi kriteria yang diperlukan oleh pihak industri agar dapat melahirkan graduan yang berdaya saing serta mampu menguasai tahap kemahiran teknikal secara maksimum. Antara salah satu institusi yang memfokuskan lebih kepada kemahiran adalah di Institusi German Malaysia (GMI). Sepertimana yang telah diwar-warkan oleh pihak media proses pembelajaran oleh institusi ini adalah dengan menjalani sesi latihan amali selepas sesi pembelajaran teori dijalankan. Tambahan pula, dengan persekitaran yang kondusif serta sokongan teknologi canggih melalui peralatan yang disediakan oleh pihak institusi merupakan salah satu usaha mereka dalam membantu para pelajar meningkatkan kemahiran yang optimum terhadap program yang diwujudkan bertepatan dengan objektif penubuhan institusi tersebut.

Justeru itu, kecemerlangan dalam akademik tidak lagi dijadikan faktor utama dalam pengambilan pekerja, namun sebaliknya kemahiran teknikal atau generik yang diperlukan dalam menghadapi alam pekerjaan yang mencabar (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010). Latihan kemahiran merupakan salah satu komponen yang sangat penting sesuai dengan konteks dan keperluan dalam Pendidikan Teknikal dan Vokasional. Menurut Mohd Alwi (2006), latihan kemahiran telah menjadi komponen yang semakin dikenali dan berbeza dalam sistem latihan kemahiran di Malaysia. Sejajar dengan aspirasi dan visi Transformasi Nasional 2050 (TN50), kerajaan melalui PSMB turut memperuntukkan dana RM50 juta daripada 30 peratus dana terkumpul PSMB bagi tujuan TVET. Isu utama dalam senario TVET Malaysia adalah keberkesanan pembelajaran terutamanya program-program latihan kemahiran dalam memenuhi keperluan industri. Sistem ini dilaksanakan bagi menyediakan tenaga mahir Negara k-worker yang kompeten dalam bidang teknikal, metodologi pembelajaran dan sosial melalui satu kaedah latihan yang komprehensif dan terkini selari dengan keperluan industri.

Secara kesimpulannya, memandangkan proses pemindahan pengetahuan yang berlaku di GMI tertumpu kepada *hands on training* daripada teori maka kajian ini ingin merungkai sejauh mana tahap pemindahan pengetahuan terhadap kemahiran teknikal yang telah dijalankan semasa sesi amali. Sekiranya kajian ini tidak dijalankan maka pihak yang terlibat tidak mengetahui sejauh mana tahap pemindahan pengetahuan para pelatih di GMI.

1.3 Pernyataan Masalah

Pekerja yang berkemahiran dan terlatih adalah tonggak kejayaan bagi sesebuah organisasi moden. Ini adalah kerana pekerja yang terlatih sudah tentu dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik dan berkesan. Terdapat majikan yang sanggup membelanjakan sejumlah wang yang besar bagi melatih pekerja mereka. Kajian ke atas 60 syarikat pembuatan di Malaysia mendapati 24.4 peratus daripada mereka telah membelanjakan lebih daripada dua peratus daripada belanjawan tahunan mereka ke atas latihan (Faizuniah et al., 2002).

Dalam kajian Noor Hazani (2004), merumuskan bahawa kebanyakan program latihan dan pembangunan yang dikendalikan oleh organisasi telah mengakibatkan pembaziran. Keadaan ini berpunca dari latihan yang tidak berkesan dan pelatih yang menghadiri program latihan tersebut gagal memindahkannya ke tempat kerja yang sebenar. Beliau juga mendapati kebanyakan pengurusan organisasi melahirkan kekecewaan kerana tidak dapat melihat pemindahan latihan dilaksanakan di tempat kerja oleh para pelatih yang telah dihantar menghadiri sebarang kursus yang sangat penting untuk diaplikasikan dalam organisasi.

Oleh itu, keberkesanan sesuatu program latihan amat penting bagi memastikan kemahiran dan pengetahuan yang disampaikan dapat diterima dan digunakan oleh pekerja. Justeru itu, hasil daripada program latihan yang berjaya akan menyumbang kepada perubahan terhadap perlakuan pekerja sekembalinya mereka daripada latihan.

Sehubungan dengan itu, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti faktor yang mempengaruhi pemindahan pengetahuan di antara faktor individu dan faktor persekitaran terhadap kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar Jabatan Teknologi Pengeluaran dan menentukan hubungan di antara pemboleh ubah yang terlibat.

1.4 Tujuan Kajian

Matlamat utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti perhubungan di antara faktor individu dan faktor persekitaran yang mempengaruhi pemindahan pengetahuan terhadap aspek kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar di Jabatan Teknologi Pengeluaran, Institusi German Malaysia (GMI) sama ada berada pada tahap tinggi, sederhana dan rendah. Seterusnya kajian ini diharap dapat menyumbang kepada pihak Institusi bagi tujuan untuk mereka mengetahui tahap pemindahan pengetahuan mereka terhadap proses pembelajaran yang telah disampaikan oleh tenaga pengajar diaplikasikan melalui sesi kerja amali.

1.5 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan adalah:

- i. Untuk mengenal pasti tahap pemindahan pengetahuan dari aspek faktor individu dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran, Institusi German Malaysia.
- ii. Untuk mengenal pasti tahap pemindahan pengetahuan dari aspek faktor persekitaran dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran, Institusi German Malaysia.
- iii. Untuk mengenal pasti tahap pemindahan pengetahuan dari aspek kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran, Institusi German Malaysia.
- iv. Untuk mengenal pasti perhubungan di antara faktor individu terhadap aspek kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran, Institusi German Malaysia.
- v. Untuk mengenal pasti perhubungan di antara faktor persekitaran terhadap aspek kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran, Institusi German Malaysia.

1.6 Persoalan Kajian

Berdasarkan masalah yang dinyatakan, terdapat beberapa persoalan kajian yang timbul, antaranya adalah:

- i. Sejauh manakah tahap pemindahan pengetahuan dari aspek faktor individu dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran di GMI?
- ii. Sejauh manakah tahap pemindahan pengetahuan dari aspek faktor persekitaran dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran di GMI?
- iii. Sejauh manakah tahap pemindahan pengetahuan dari aspek kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran di GMI?
- iv. Adakah terdapat perhubungan di antara faktor individu terhadap aspek kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran di GMI?
- v. Adakah terdapat perhubungan di antara faktor persekitaran terhadap aspek kemahiran teknikal dalam kalangan pelajar teknologi pengeluaran di GMI?

1.7 Hipotesis Kajian

Andaian yang di buat untuk diuji adalah hipotesis. Pernyataan yang menyatakan tiada hubungan atau perbezaan adalah merujuk kepada hipotesis null. Berikut merupakan dua hipotesis null yang diketengahkan dalam kajian ini iaitu:

Hipotesis Null (H_{O1}):

Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu terhadap Kemahiran Teknikal?

Hipotesis Null (H_{O2}):

Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran terhadap Kemahiran Teknikal?

1.8 Skop Kajian

Skop kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji perhubungan di antara faktor individu dan faktor persekitaran dalam pemindahan latihan terhadap kemahiran teknikal yang diaplikasikan oleh para pelajar semasa sesi amali melalui proses pembelajaran yang disampaikan oleh tenaga pengajar di dalam kelas.

1.9 Batasan Kajian

Kajian ini hanya melibatkan pelajar yang sedang mengikuti program di Jabatan Teknologi Pengeluaran Institusi German Malaysia (GMI) sahaja. Pemilihan kursus yang dipilih oleh pengkaji adalah kerana kursus ini memerlukan kemahiran yang tinggi dalam mengendalikan peralatan.

1.10 Kepentingan Kajian

Kajian ini mengetengahkan faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan dari aspek faktor individu dan aspek faktor persekitaran terhadap kemahiran teknikal oleh para pelajar program teknologi pengeluaran Institusi German Malaysia. Dapatan yang diperolehi daripada kajian ini diharap dapat membantu pihak-pihak yang berkenaan dalam bidang pendidikan untuk merancang dan menambah baik proses pengajaran dan pembelajaran di institusi pendidikan. Selain daripada itu, ia juga mampu memberi panduan kepada pengurusan institusi pengajian tinggi dalam menyediakan satu rangka program latihan yang bersesuaian dengan suasana pembelajaran di dalam institusi berkenaan.

1.10.1 Institusi German Malaysia (GMI)

Pihak Institusi German Malaysia boleh menjadikan kajian ini sebagai bahan rujukan tambahan dalam mengenal pasti apakah faktor yang mempengaruhi proses pemindahan pengetahuan dan dapat melihat tahap penguasaan kemahiran teknikal kepada program yang dilaksanakan menerusi respons pelajar mereka. Ia bukan sahaja dapat mengenal pasti kelemahan yang wujud malah dapat juga membantu proses penambahbaikan yang berterusan dalam menjadikan institusi berkenaan terus dinamik dan cemerlang.

1.10.2 Pelajar

Bagi kajian ini, responden yang dikaji adalah pelajar yang mengikuti program teknologi pengeluaran. Bagaimanapun, persoalan yang timbul ialah, adakah program latihan yang diterima oleh pelajar teknologi pengeluaran dapat dipindahkan kepada pelajar semasa sesi pengajaran dan pembelajaran yang meliputi aspek teori dan teknikal dan seterusnya dapat diamalkan dan diaplikasikan kembali semasa pelajar menjalani sesi kerja amali. Oleh yang demikian, pemindahan dilihat telah berlaku apabila pelajar menjalani sesi kerja amali selepas selesai proses pembelajaran teori yang telah diketengahkan. Melalui kajian yang telah dijalankan ini diharap dapat memberi maklumat tambahan kepada pelajar berkaitan faktor individu dan faktor persekitaran yang merupakan antara faktor yang dilihat mampu mempengaruhi pelajar semasa berlakunya proses pemindahan pengetahuan dalam pembelajaran yang telah mereka ikuti.

1.10.3 Pensyarah

Kajian ini juga dapat membantu para pensyarah mengenal pasti faktor individu dan faktor persekitaran yang merupakan antara faktor yang dilihat mampu mempengaruhi

RUJUKAN

- Abdul Aziz Yusof. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan*. Malaysia: Prentice Hall.
- Abd Samad, N. (2016). Penilaian kemahiran teknikal berasaskan model kompetensi bagi sumber tenaga kerja menerusi pendekatan pendidikan teknik dan vokasional di Malaysia.
- Abdul Ghafar, M.N. (2014). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. Cetakan Keempat. Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Rahman, N.H. (2004). Hubungan Antara Pemindahan Latihan Dengan Faktor Individu Dan Persekitaran Kerja: Satu Kajian Kes Di TNB Kawasan Johor Bahru, Johor. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Ambotang, A. S. (2018). Sumbangan kebolehkeraan pelajar terhadap modal insan produktif. *Utusan Borneo*, B2.
- Amran Md. Rosli, Mohamad Rozi Hassan & Anizan Abdul Latif (2004). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan kemahiran IT di tempat kerja.
- Anizam Mohamed Yusof, Manisah Mohd Ali, & Salleh, Amla Mohd. (2012). *Penerapan Kemahiran Kebolehkeraan dalam kalangan Pelajar Berkeperluan Khas*. Paper presented at the Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA 2012, Hotel Puteri Pasific, Johor Bahru.
- Azmi Ahmad, Wan Mohd Rashid Wan Ahmad, Zakaria Kasa, Gessler, M. & SpöTtl, G. (2010). Effectiveness of Learning Transfer in the National Dual Training System (NDTS) in Malaysia. Persidangan Kebangsaan Pendidikan Kejuruteraan dan Keusahawanan 2010. Anjuran Kota Bahru, Kelantan, 25-26 September 2010.
- Baldwin, T. T, & Ford, J. K. (1988). "Transfer Of Training: A Review and Directions For Future Research." *Personnel Psychology*, 41. 63-105.
- Baldwin, T. T. dan Holton (2003). Improving Learning Transfer in Organisation. 8.
- Blanchard, P.N. dan Thacker, J.W. (2007). *Effective training: System Strategies, and Practices*. 2nd Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. 205.
- Brinkerhoff, R. O., dan Gill, S. J. (1994). *The Learning Alliance System Thinking in Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Brinkerhoff, R.O and Montesino, M.O. (1995). Partnerships For Training Transfer. Lessons From A Corporate Study. *Human Resource Development Quarterly*. 6. 263-274.
- Broad, M.L. dan Newstrom, J.W. (1992). *Transfer Of Training: Action Packed Strategies To Ensure High Payoff From Training Investment*. Reading:Addision- Wesley Publishing Company Inc.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human resource development review*, 6(3), 263-296.
- Caffarella, R. S. (2002). *Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educators, Trainers, and Staff Developers. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series*. Jossey-Bass/Pfeiffer, Customer Care Center, 10475 Crosspoint Blvd., Indianapolis, IN 46256.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife Profits*. (6th ed). New York: Mc Graw Hill.
- Certo, M (2000). Commentary: Issues and Opinion on Structural Equation Modeling, JSTOR.
- Cheng, E. W., & Hampson, I. (2008). Transfer of training: A review and new insights. *International Journal of Management Reviews*, 10(4), 327-341.
- Chen,Y.C. Sok, P. & Sok, K. (2006) . "Exploring Potential Factors Leading to Effective Training: An Exclusive Study On Commercial Banks In Cambodia." *Journal Of Management Development*.
- Cheng, W. L. & Ho, C.K. (2001). "The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation and Transfer". *Career Development International*. pp.20-27.
- Chua, Y. P. (2006). Kaedah Penyelidikan. Edisi Pertama. Kuala Lumpur: McGraw Hill
- Chua Yan Piaw. (2014). *Asas Statistik Penyelidikan*. Edisi Ketiga. McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Chua Yan Piaw. (2014). *Kaedah Penyelidikan*. Edisi Ketiga. McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Cyril, K. (2009). *Improving Learning Transfer: A Guide to Getting More Out of What You Put Into Your Training*.
- Cohen L.,Manion L., and Morrisson K.(2007). *Research Methods In Education*. (6th Ed.). USA: Routledge.
- Dayang Nailul Munna, A. A. & Suring, J. C. (2011). The Relationship between Motivation to Transfer, Training Design, Transfer Climate and Transfer of Training. *2010 International Conference on E-business, Management and Economics*, hlm. 335-339

- Devos, C. Dumay, X. Bonami, M. Bates, R & Holton, E. (2007). " The Learning Transfer System Inventory : Internal Structure And Predictive Validity." *International Journal Of Training And Development*. pp 1360-3736.
- Deissinger, T. (1997). " The German Dual System-A Model for Europe?" *Journal of Education and Training*. Jilid 39. Bil 8. Halaman 297-302.
- Donovan, P., Hannigan, K. dan Crowe, D. (2001). The Learning Transfer System Approach to Estimating the Benefits of Training: Empirical Evidence. *Journal of European Industrial Training*. 25. pp. 2-4.
- Elangovan, A. R. (1999). Effects of perceived power of supervisor on subordinate stress and motivation: The moderating role of subordinate characteristics. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(3), 359-373.
- Elangovan, A.R. and Karakowsky, L. (1999). The Role Of Trainee And Environmental Factors In Transfer Of Training; An Explorator Framework. *Leadership And Organisational Development Journal*. 20:268-276.
- Esa, E., & Anum Mohd Ghazali, N. (2012). Corporate social responsibility and corporate governance in Malaysian government-linked companies. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 12(3), 292-305.
- Ford, J.K. e al. (1992). Factors Affecting The Opportunity To Perform Trained Test On The Job. *Personnel Psychology*. 45.
- Ford, J.R. dan Weissbein, D.H. (1997). Transfer of Training: An Updated Review and Analysis. *Performance Improvement Quarterly*. 10(2).22-41.
- Foxon, M. (1993). A Process Approach To The Transfer Of Training. *Australian Journal of Educational Technology*. 9: 130-14
- George, T. (2007). "National Dual Training Systems : Handbook on Social Skills and Social Values in Technical Education and Vocational Training." Edisi kedua. Serdang : Cataloguing in Publication Data.
- Goldstein, I. L. (1999). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Gray, K.C. dan Herr, E. L. (1998). "Workforce Education The Basics." Needham : Allyn and Bacon Publishing.
- Goldstein, I. L. dan Ford, K.J. (2002) *Training in Organization: Needs Assestment, Development and Evaluation*. Belmont, CA:Wadsworth Thomson Learning.

- Hashim, J., Mohamad, B., Mohamad Nor Saemi, M., Ahmad, A., Ahmad, W., & Rashid, W. M. (2009). Faktor persekitaran kerja dan kebolehan pelatih yang mempengaruhi keberkesanan Sistem Latihan Dual Negara (SLDN).
- Hashim, Jamaluddin and Wan Ahmad, Wan Mohd Rashid and Mohamad, Baharom and Esa, Ahmad and Ahmad, Azmi (2010) *Hubungkait antara keberkesanan sistem latihan dual sistem (SLDN) dengan faktor persekitaran kerja dan kemampuan pelatih*. In: 2nd World Congress On Teacher Education for TVET, 5-6 October 2010, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Hasmori, A. A., Hamzah, R., & Udin, A. (2011). Sistem Latihan Kemahiran Dua Hala di Malaysia: Satu Perbandingan Dengan Negara Jerman. *Journal of Edupress*, 1(1), 214-222.
- Hellwig, S. (2006). "Competency-Based Training: Different Perceptions in Australia and Germany." *Australian Journal of Adult Learning*. Jilid 46. Bil 1. Halaman 62.
- Holton, E.F.III., Bates, R.A. dan Seyler, D.L. (1997). Toward Construct Validation Of A Transfer Climate Instrument. *Human Resource Development Quarterly*. 8(2).95-113.
- Holton, E.E. (1996). The Flawed Four-level Evaluation Model. *Human Resource Development Quarterly*. 7(1): 5-25.
- Ibrahim Mamat (2001). *Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan: Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ibrahim, N. H. (2013). *Tinjauan Keperluan Guru Pembantu Dan Kesan Terhadap Beban Tugas Guru Mata Pelajaran Pendidikan Teknik Dan Vokasional*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Tesis sarjana.
- Idris, N. (2013). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Mc-Graw Hill Education Malaysia. Sdn. Bhd.
- Illeris, K. (2009). Transfer of Learning in the Learning Society: How Can the Barriers between Different Learning Spaces Be Surmounted, and How Can the Gap between Learning inside and Outside Schools Be Bridged? *International Journal of Lifelong Education* 28(2): 137-148.
- Ismail, A., Hasbullah, K., Bakar, R. A., & Boerhannoeddin, A. (2005). Amalan komunikasi dalam program mentoring: Pemindahan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan memainkan peranan bersyarat dalam organisasi. *Jurnal Pendidikan*, 25, 93-115.
- Ismail, S. (2009). *Keberkesanan Pemindahan Latihan di Kalangan Pekerja di Suruhanjaya Pilihan Raya Malaysia*. Putrajaya: Universiti Teknologi Malaysia. Projek Sarjana.

- Jabatan Pembangunan Kemahiran(2006) “Laporan Tahunan MLVK 2005.” JPK : Unit Sistem Latihan Dual Nasional.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran. (2011). Kementerian Sumber Manusia. *Buku Panduan Pertandingan Kemahiran Malaysia dan Pertandingan Myskills*, 12-15.
- Jabatan Tenaga Manusia. (2013). Laporan Kaji Selidik Pengesanan Graduan ILJTM (Tracer Study) Sesi Keluaran 2/2012 Dan 1/2013.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran. (2011b). Kajian Terhadap Kebolehkerjaan Graduan Persijilan Kemahiran Malaysia Di Institut Latihan Kemahiran Awam (ILKA). Kementerian Sumber Manusia.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran. (2013). Core Abilities: A Supplement to National Occupation Skill Standards.
- Jailani, A. (2007). *Pelaksanaan Latihan Industri Dalam Meningkatkan Kebolehkerjaan: Satu Kajian Kes Pelajar-Pelajar Bidang Perhotelan Di Politeknik Johor Bahru*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Tesis Sarjana.
- Kirkpatrick, D. L. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: CA: Berrett-Koehler.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Leimbach, M. 2010. Learning Transfer Model: A Research-Driven Approach to Enhancing Learning Effectiveness. *Industrial And Commercial Training* 42(2): 81-86.
- Lewis, K., Lange, D., & Gillis, L. (2005). Transactive memory systems, learning, and learning transfer. *Organization Science*, 16(6), 581-598.
- Lim, D. H. & Morris, M. L. 2006. Influence of Trainee Characteristics, Instructional Satisfaction, and Organizational Climate on Perceived Learning and Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly* 17(1): 85-115.
- Magogwe, J. M., & Oliver, R. (2007). The relationship between language learning strategies, proficiency, age and self-efficacy beliefs: A study of language learners in Botswana. *System*, 35(3), 338-352.
- May, G. L., & Kahnweiler, W. M. (2000). The effect of a mastery practice design on learning and transfer in behavior modeling training. *Personnel Psychology*, 53(2), 353-373.
- Mohd Alwi (2006). *Knowledge Acquisition, Transfer and Utilization in the Malaysian Aviation Industry*. Unpublished doctoral dissertation, School of Graduate studies, Universiti Putra Malaysia.

- Mohd. Gazali Abas. (2011). Isu-Isu Semasa Dalam Pendidikan Latihan Teknikal Dan Vokasional Di Malaysia. Majlis Perbincangan Meja Bulat: Majlis Professor Negara. Unit Perancang Ekonomi.
- Mohd Najib Abdul Razak (2011). Dasar Transformasi Nasional: Bajet Membela Rakyat Mensejahtera Negara. Kementerian Kewangan Malaysia.
- Mohamad, S. (2003). Hubungan Antara Ciri Pelatih, Reka Bentuk Latihan dan Persekitaran Kerja Dengan Pemindahan Latihan. Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana.
- Mohd Salleh Abu, & Mohd Zaki Kamsah. 2006. Laporan Program Pembangunan Kemahiran Generik (Soft Skills) di Kalangan Pelajar (sehingga Disember 2006). Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Muhammad Awais Bhatti. (2003). The Role of Individual and Training Design Factors on Training Transfer. *Journal of European Industrial Training* 34(7): 656-672.
- Naik, G. P. (2007). *Training and Development: Text, Research and Cases*. New Delhi: Anurag Jain for Excel Books.
- Nijman, D. J. J. M., Nijhof, W. J., Wognum, A. a. M. I. & Veldkamp, B. P. (2006). Exploring Differential Effects of Supervisor Support on Transfer of Training. *Journal of European Industrial Training* 30(7): 529-549.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. Singapore : McGraw Hill.
- Noe. R. A, & Schmitt, N. (1986). "The Influences Of Trainees Attitudes On Training Effectiveness." *Personnel Psychology*. Vol : 39, pp. 497-523.
- Noe. R. A. (2002). *Employee Training And Development* .(2nd ed). Boston: Mc Graw-Hill.
- Noe. R. A. (2008). *Employee Training And Development* .(2nd ed). Boston: Mc Graw-Hill.
- Norhazani Abd Rahman.(2004). Hubungan Antara Pemindahan Latihan Dengan Faktor Individu dan Faktor Persekitaran Kerja: Satu Kajian Kes di TNB Kawasan Johor Bahru. Projek Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.
- Norliza, A. R. (2003). Pemindahan Latihan Kursus Perhubungan Awam: Satu Kajian Kes di Kalangan Kakitangan Pengurusan dan Professional Di Kolej Selatan Skudai. Universiti. Teknologi Malaysia: Projek Sarjana.
- Pang, C. L. (2010b). The Integration of the National Occupational Skills Standard (NOSS) – Based Training System and the National Dual Training System (NDTS) in Malaysia. Tesis Ph.D, Faculty of Technical Education Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Pang, C. L. (2011). Key Reforms in Revitalising Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Malaysia. Reginol Conference on Human Resource Development

- Through TVET as a Development Strategy in Asia. Anjuran Colombo Sri Langka, 2-1 August 2011.
- Pang, C. L. (2014). Shaping Tvet for Nurturing Innovative Workforce in 21st Century. 4th World Congress on TVET (WoCTVET). Anjuran ACTIVE, UTHM. Melaka.
- Pidd, K. (2004). "The Impact Of Workplace Support And Identity On Training Transfer: A Case Study Of Drug And Alcohol Safety Training In Australia" *International Journal Of Training and Development*. pp. 1360-3736.
- Rahman, A. (2004). *Hubungan antara pemindahan latihan dengan faktor individu dan persekitaran kerja: satu kajian kes di TNB kawasan Johor Bahru, Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia, Faculty of Management and Human Resource Development).
- Rasul, M.S et al. (2009). Peranan Institusi Pendidikan Teknikal Dalam Pemupukan Kemahiran "Employability". *Jurnal Teknologi*, 50 (E) Jun 2009: 113-127
- Rosli, M. A. Hassan, M. R & Latif, A.A. (2004). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemindahan Kemahiran IT Di Tempat Kerja: Satu Kajian Perbandingan Di Tiga Universiti." Universiti Tenaga Nasional. *International Business Management Conference*.
- Rohani, A. (2010). Kajian Impak Program Latihan Dan Bimbingan Usahawan Anjuran Kementerian Kemajuan Luar Bandar Dan Wilayah Dengan Kerjasama Institut Pembangunan Keusahawanan dan Koperasi Universiti Utara Malaysia: Projek Sarjana.
- Rosa, M. A. (2000). Individual and Situational Influences on Pretraining Motivation: Impact on Training Performance. *PhD Dissertation*, North Carolina State University.
- Rouiller, J. Z. dan Goldstein, I.L. (1993). "The Relationship Between Organizational Transfer Climate And Positive Transfer Of Training." *Human Resource Development Quarterly*. 4(4): 377-390.
- Ruona, Leimbach, Holton dan Bates (2002). The Relationship Between Learner Utility Reactions And Predicted Learning Transfer Among Trainees. *International Journal of Training and Development*. 6. 218-228.
- Salas, E. (2001). " Relationship Of Goal Orientation, Metacognitive Activity, And Practice Strategy With Learning Outcomes And Transfer. *Journal of Applied Psychology*. 83(2): 218-233.

- Salas, E., Wilson, K. A., Priest, H. A. & Guthrie, J. W. (2006). Design, Delivery, and Evaluation of Training Systems. *Handbook of Human Factors and Ergonomics, Third Edition* 472-512.
- Scobby, F. M. (2001). Barriers to Transfer of Training to the Workplace. <http://www.wed.siu.edu/public/grad/respap%20reviewdsynt.pdf>
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (4th.ed.) New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Shahril Baharim. (2008). The Influence of Knowledge Sharing on Motivation to Transfer Training: A Malaysian Public Sector Context. Tesis PhD, School of Management Faculty of Business and Law Victoria University Melbourne.
- Shaharuddin, B., & Abiddin, N. Z. (2009). Tinjauan Faktor-faktor Pendorong dan Penghalang Pemindahan Latihan: Konteks Malaysia. *SOSIOHUMANIKA*, 2(1).
- Shayamal M., (2008). *Emerging Generic Skills & Challenges of Learning Systems: Training K-Workers. "Re-Engineering" Dual Training – The Malaysian Experience.*
- Syed Mohd Agong, S. A. (2009). *Hubungan Antara Pemindahan Latihan Dengan Faktor Individu Dan Persekitaran Kerja: Kementerian Pertanian Dan Industri Asas Tani Malaysia.* Universiti Utara Malaysia. Laporan Projek Sarjana.
- Swanson, R. A. 1995. Human Resource Development: Performance Is the Key. *Human Resource Development Quarterly* 6(2): 207-213.
- Tasse, A. & Himech, M. (2002). *Increasing Learning Transfer Amongst Newly Trained Employees: The Role of the Supervisor.*
- Tasse, A. & Muhammad. H (2002). Increasing Learning Transfer Amongst Newly Trained Employees: The Role of the Supervisor. Diperolehi Daripada www.wln.ualberta.ca/papers/pdf/41.pdf pada 22 Mei 2018.
- Taylor, M. C. (2000). Transfer of Learning in Workplace Literacy Programs. *Adult Basic Education* 10(1): 3-20.
- Taylor, M. C. (2000). *Partners in the Transfer of Learning: A Qualitative Study of Workplace Literacy Program.*
- Taylor, M. C., Ayala, G. E. & Johnson, C. P. (2009). Understanding Learning Transfer in Employment Preparation Programmes for Adults with Low Skills. *Journal of Vocational Education and Training* 61(1): 1-13.
- Turner, K. M., Nicholson, J. M., & Sanders, M. R. (2011). The role of practitioner self-efficacy, training, program and workplace factors on the implementation of an

- evidence-based parenting intervention in primary care. *The journal of primary prevention*, 32(2), 95-112.
- Velada, R., Caetano, A., Michel, J. W., Lyons, B. D. & Kavanagh, M. J. (2007). The Effects of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment on Transfer of Training. *International Journal of Training and Development* 11(4): 282-294.
- Wan Ahmad, W.M.R, Mohamad, B., Hashim, J. & Esa, A. (2010). Keberkesanan Pemindahan Pembelajaran Dalam Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN). Universiti Tun Hussein Onn Malaysi. Tesis Ph. D.
- Wiersma, W. (2000). *Research In Education: An Introduction*, Bostan: Allyn and Bacon.
- Yahaya, A. (2007). Menguasai penyelidikan dalam pendidikan: Teori, analisis & interpretasi data. PTS Professional.
- Yamnill, S. & Mclean, G. N.(2001). Theories Supporting Transfer of Training. *Human Resource Development Quarterly* 12(2): 195-208.
- Yusri Kamin, Adnan Ahmad & Cartledge, D. (2013). Student's Perceptions on the Relevance of a Diploma in an Automotive Curriculum to the Workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 93: 90-96.
- Yusof, A.A. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan*. Malaysia: Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Zakaria, H. (2013). *Faktor individu dan faktor persekitaran yang mempengaruhi pemindahan latihan terhadap pencapaian akademik dalam kalangan pelajar fakulti kejuruteraan elektrik UTEM* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Zamri, M, J. (2001). Pemindahan Latihan Kursus Bina Insan Mengikut Persepsi Kakitangan Pengurusan dan Profesional Dewan Bandaraya Kuala Lumpur. Universiti Putra Malaysia: Projek Sarjana
- Zirkle, C. (2002). Identification of distance education barriers for trade and industrial teacher education. *Journal of Industrial Teacher Education*, 40(1), 20-44.
- Zulkifli Mohd Sidi dan Syed Johan Syed Ali (2005). “Keperluan Latihan Teknologi Tinggi Dalam Bidang Pembuatan.” *Journal Teknologi Tinggi*. Jilid 32.